



The Relationship between Organizational Intelligence and the Ability of Managers and Employees in University Libraries

Adel Soleimani Nejad 

Associate Professor, Department of Knowledge and Information Science, Shahid Bahonar University of Kerman, Kerman, Iran. E-mail: a.solimani@uk.ac.ir

Fariborz Doroudi 

*Corresponding author, Assistant professor, Iranian Research Institute for Information Science and Technology (IranDoc), Tehran, Iran. E-mail: Doroudi@irandoc.ac.ir

Tayebeh Khajeh 

Ph.D of Knowledge and Information Sciences, Faculty of Para-Medicine, Hormozgan University of Medical Sciences, Bandar Abbas, Iran. E-mail: tiba.khaje2015@gmail.com

Abstract

Objective: Organizational intelligence is defined as the act of acquiring comprehensive knowledge and information about all the affecting factors on the organization. This very key factor capacitates managers and employees to make decisions on such factors affecting the organization in order to gain a competitive advantage. Employing Organizational solutions can raise the organization's competitive power and discriminate it from other organizations. Organizational intelligence can function as a supporting entity for other organizations and enables them to benefit from the competition while using valuable information. This study aims to investigate relationship between organizational intelligence and managerial ability of managers and employees of university libraries in Kerman.

Methodology: This research is applied in terms of purpose and descriptive in terms of correlation type. To collect the data, a 37-item organizational intelligence questionnaire and a 31-item management capabilities questionnaire of managers and employees were used. Descriptive statistics were used to analyze the data. The convenience sample included managers and employees of university libraries in Kerman including central Library of Shahid Bahonar University, central Library of University of Medical Sciences, central Library of Islamic Azad University, and central Library of Payam- Noor University. The study included 32 participants so the census method was used due to its limited number and all the participants were studied. The validity and reliability of the questionnaires were obtained by face validity and Cronbach's

alpha test. The reliability of the questionnaire for organizational intelligence and managers' and employees' capabilities are 88 percent and 90 percent respectively.

Findings: The findings of the study indicate a significant relationship between the capabilities of managers and employees of university libraries in Kerman and organizational intelligence. That is, with the rise and fall of organizational intelligence, those capabilities increased or decreased. Also, the findings show that there is a significant relationship between the managing capabilities of managers and organizational intelligence. In addition, it was found that there is a significant relationship between the behavioral capabilities of managers and employees of university libraries in Kerman, and organizational intelligence. It was also found that there is a significant relationship between the structural capabilities of managers and organizational intelligence.

Conclusion: The findings revealed that from the managers and employees of these libraries' viewpoints, management played a proper role in promoting their professional spirit. Taking the effective components into consideration in the planning, implementation and effectual feedback will significantly improve the activities of the libraries. The employees of the libraries have a favorable and propitious feeling towards their organization and have evaluated the workplace as having suitable conditions. They also have a relatively good feeling about their professional activities and carry out the shouldered responsibility appropriately. Also, the common fate, professional spirit, work solidarity, agreement, and the employment of knowledge had a somewhat effect on the structural capabilities of managers and on those libraries. Strategic plans in those organizations are somewhat comprehensible for managers and employees and for success, managers believe in the perspective of the organization with a sense of continued dependency on their organization, so they tend to make more attempts to achieve success.

Keywords: Organizational Intelligence, Managerial ability, Structural ability, Contextual ability, Behavioral ability

Article type: Research

How to cite:

Soleimani Nejad, A., Doroudi, F., & Khajeh, T. (2023). The Relationship between Organizational Intelligence and the Ability of Managers and Employees in University Libraries. *Library and Information Sciences*, 26(1), 167-190.

ARTICLE INFO

Article history:

Received: 20/01/2023

Received in revised form: 15/02/2023

Accepted: 13/03/2023

Available online: 01/07/2023


Publisher: Central Library of Astan Quds Razavi

Library and Information Sciences, 2023, Vol. 26, No. 1, pp. 167-190.


© The author(s)




بررسی رابطه هوش سازمانی و توانمندی مدیران و کارکنان کتابخانه‌های دانشگاهی

عادل سلیمانی نژاد 

دانشیار گروه علم اطلاعات و دانش‌شناسی، دانشگاه شهید باهنر کرمان، کرمان، ایران. رایانامه: a.solimani@uk.ac.ir

فریبرز درودی 

*نویسنده مسئول، استادیار پژوهشگاه علوم و فناوری اطلاعات ایران (ایرانداک)، تهران، ایران. رایانامه: Doroudi@irandoc.ac.ir

طیبه خواجه 

دکترای علم اطلاعات و دانش‌شناسی، دانشکده پیراپزشکی، دانشگاه علوم پزشکی هرمزگان، بندرعباس، ایران. رایانامه: tiba.khaje2015@gmail.com

چکیده

هدف: هدف از پژوهش حاضر بررسی رابطه میان هوش سازمانی با توانمندی مدیریتی مدیران و کارکنان کتابخانه‌های دانشگاهی شهر کرمان است. **روش:** این پژوهش از نظر هدف کاربردی و از نظر روش، توصیفی از نوع همبستگی است. ابزار گردآوری اطلاعات پرسشنامه هوش سازمانی (حاوی ۳۷ پرسش) و پرسشنامه توانمندی‌های مدیریتی مدیران و کارکنان (حاوی ۳۱ پرسش) است. برای تحلیل داده‌ها از آمار توصیفی استفاده شده است. جامعه آماری این پژوهش را مدیران و کارکنان کتابخانه‌های دانشگاهی شهر کرمان تشکیل می‌دهد. با توجه به محدود بودن آن از روش سرشماری استفاده شد و تمامی جامعه آماری مورد بررسی قرار گرفت.

یافته‌ها: با توجه به یافته‌های پژوهش می‌توان اظهار کرد که رابطه معنی‌داری بین توانمندی‌های مدیریتی مدیران و کارکنان کتابخانه‌های دانشگاهی شهر کرمان، با هوش سازمانی وجود دارد. یعنی با افزایش و یا کاهش هوش سازمانی، توانمندی‌های مدیریتی مدیران و کارکنان افزایش یا کاهش می‌یابد. همچنین یافته‌ها حاکی از آن است که ارتباط معنی‌داری بین توانمندی‌های مدیریتی مدیران و هوش سازمانی وجود دارد. علاوه بر آن، مشخص شد که بین توانمندی‌های رفتاری مدیران و کارکنان کتابخانه‌های دانشگاهی شهر کرمان، با هوش سازمانی، ارتباط معنی‌داری برقرار است. **نتایج:** نتایج پژوهش حاکی از آن بود که از نظر مدیران و کارکنان این کتابخانه‌ها، مدیریت، تأثیر مناسبی در فعالیت حرفه‌ای آن‌ها داشته است. رعایت مؤلفه‌های اثرگذار در برنامه‌ریزی، اجرا و بازخوردهای مؤثر، تا حد زیادی موجب بهبود فعالیت کتابخانه‌ها می‌شود. کارکنان کتابخانه‌ها نسبت به سازمان خود حس مطلوبی دارند و محیط کاری را دارای شرایط مناسب ارزیابی کرده‌اند. آنان همچنین احساس نسبتاً مناسبی در فعالیت حرفه‌ای خویش دارند.

کلیدواژه‌ها: هوش سازمانی، توانمندی مدیریتی، توانمندی ساختاری، توانمندی زمینه‌ای، توانمندی رفتاری

نوع مقاله: پژوهشی

استناد:

سلیمانی نژاد، عادل؛ درودی، فریبرز؛ خواجه، طیبه (۱۴۰۲). بررسی رابطه هوش سازمانی و توانمندی مدیران و کارکنان کتابخانه‌های دانشگاهی. *کتابداری و اطلاع‌رسانی*، ۲۶(۱)، ۱۶۷-۱۹۰.

تاریخچه مقاله:

تاریخ دریافت: ۱۴۰۱/۱۰/۳۰ تاریخ ویرایش: ۱۴۰۱/۱۱/۲۶ تاریخ پذیرش: ۱۴۰۱/۱۲/۲۲ تاریخ انتشار: ۱۴۰۲/۴/۱۰

ناشر: کتابخانه مرکزی آستان قدس رضوی

کتابداری و اطلاع‌رسانی، ۱۴۰۲، دوره ۲۶، شماره ۱، شماره پیاپی ۱۰۱، صص. ۱۶۷-۱۹۰.

نویسندگان



مقدمه

سازمان‌ها قبلاً به عنوان مجموعه‌ای از وظایف، محصولات، کارکنان، مراکز سود و فرآیندها در نظر گرفته می‌شدند. امروزه آن‌ها به طور فزاینده‌ای به عنوان سیستم‌های هوشمند برای مدیریت دانش در یک محیط رابطه‌ای در نظر گرفته می‌شوند (آدامیک^۱، ۲۰۲۱) و هوش سازمانی یک مفهوم مؤثر در رفتار سازمانی برای تغییر شکل قوانین سازمانی است. ماهیت چند بعدی این پدیده آن را به یک ابزار مدیریتی بسیار مفید تبدیل می‌کند (ملکزاده و دیگران^۲، ۲۰۱۶). در واقع باید بیان کرد که هوش سازمانی عبارت است از ایجاد راهبرد، توصیف طراحی ساختاری، تعیین هدف و پیش‌بینی آینده سازمان. این بدان معناست که هوش سازمانی در سلسله مراتب ساختار و پدیده‌های سازمانی، فراتر از لایه‌های شکل‌دهنده سازمان قرار گرفته است (یاماموتو^۳، ۲۰۲۲). امروزه هوش سازمانی به عنوان مزیت رقابتی و ظرفیت یک سازمان برای دستیابی به اهدافش تلقی می‌شود (ترکمانی و میمند^۴، ۲۰۱۶) و یادگیری سازمانی به عنوان میانجی میان هوش سازمانی و چابکی سازمانی عمل می‌کند (بهرامی و دیگران^۵، ۲۰۱۶). از یک سو، مدیریت استعداد به عنوان یک پیشینه مهم برای هوش سازمانی عمل می‌کند (حمد^۶، ۲۰۱۹) و از سوی دیگر، توجه به مسائل روان‌شناختی و نیز هوش سازمانی باعث شده تا از آن به عنوان متغیرهای کلیدی در شکل‌گیری ظرفیت‌های مطلوب در افراد یاد شود (حسامی و دیگران^۷، ۲۰۲۱).

باید بیان کرد که تصمیم‌گیری در سازمان‌ها نقطه مرکزی موفقیت یا شکست آن‌هاست و از این نظر آن‌ها همیشه در جستجوی مزیت‌های رقابتی هستند که به آن‌ها کمک می‌کند تا در رسیدن به اهداف خود موفق باشند. استفاده از هوش سازمانی به آن‌ها امکان تحلیل مناسب می‌دهد (سنیسوروس مایا، جیمینز ترازاس و فورملی مارتین دل کامپو^۸، ۲۰۱۹). علاوه بر آن، شواهد مستند بر اساس ادبیات موجود نشان می‌دهد که هوش سازمانی تاب‌آوری سازمانی را افزایش می‌دهد (اوکوروآفور و مابل^۹، ۲۰۲۲) و می‌تواند مهارت‌های شغلی - زندگی و آموزش توانمندسازی با ایجاد انگیزه درونی از طریق آماده‌سازی محیط را افزایش دهد و با فراهم کردن زمینه لازم برای انتقال احساس خودکارآمدی بیشتر، عوامل مؤثر در افزایش بهره‌وری و

-
1. Adamik
 2. Malekzadeh et al
 3. Yamamoto
 4. Torkamani & Maymand
 5. Bahrami et al
 6. Hamad
 7. Hesami et al
 8. Cenicerros Maya, Jiménez Terrazas & Fornelli Martín del Campo
 9. Miidom, Okoroafor & Mabel

اجتماعی شدن در کارکنان دارای استرس شغلی را تقویت کند (ضمیری و دیگران^۱، ۲۰۲۰). باید تصریح کرد که سازمان می‌تواند هوشمند بوده و نیز از هوش انسانی و هوش مصنوعی برخوردار باشد. این بدان معناست که بسیاری از جنبه‌های هوش مانند حافظه، احساس، تشخیص، استنتاج مطلوب و غیره در هوش نقش دارد. در خصوص این ویژگی‌ها، مفهوم اصلی هوش سازمانی توانایی ایجاد یک برنامه راهبردی برای تحول روح ساختار سازمانی است. علاوه بر آن، مفهوم اصلی شامل تعیین هدف و پیش‌بینی آینده سازمانی است (پاماموتو، ۲۰۲۲).

کیفیت فعالیت حرفه‌ای بر ایجاد شرایط کاری برای فردی که در یک محیط سالم و حمایتی فعالیت می‌کند، تمرکز دارد. می‌توان این فعالیت مناسب را غایتی دانست که سازمان‌ها می‌خواهند به آن برسند. برای دستیابی به این هدف، سازمان‌ها به روش‌هایی برای مدیریت کارکنان خود نیاز دارند و این امر از طریق فلسفه اتخاذ شده برای دستیابی به کیفیت فعالیت حرفه‌ای به دست می‌آید (احمد و دیگران^۲، ۲۰۱۹). در هر دو بخش خصوصی و دولتی، منابع انسانی و فرآیندهای مدیریتی از نظر مدیریت مهارت در سازمان‌ها با چالش‌های قابل توجهی روبه‌رو هستند. در واقع، در طول فرآیند استخدام، یافتن مشخصات مناسب برای عملکردهای خاص دشوار است. برای مقابله با این محدودیت و در نتیجه ساده‌سازی این فرآیند، سازمان‌ها تمایل دارند مدیریت هوشمند مشاغل و مهارت‌ها را اجرا کنند (دائودی و دیگران^۳، ۲۰۲۰). نیروی انسانی یکی از دارایی‌های مهم سازمان‌هاست که انگیزه و رضایت شغلی آن‌ها می‌تواند سازمان‌ها را در رسیدن به اهدافشان یاری دهد. مطالعات زیادی برای ارتقای سطح این متغیرها در منابع انسانی انجام شده است، اما در این بین کمتر به نقش هوش سازمانی^۴ به عنوان عامل مؤثر بر این متغیرها توجه شده است (یزدانی و دیگران^۵، ۲۰۲۱). باید توجه داشت که پذیرش اشتباهات در سازمان‌ها برای توسعه هوش سازمانی دارای اهمیت است (کوچارسکا و بدفورد^۶، ۲۰۲۰) و سازمان‌ها با تغییر سریع بازارها، راهبردهای رقابتی، نوآوری‌های فناورانه و دسترسی به اطلاعات مواجه هستند. در چنین موقعیت‌های پویایی، عوامل بسیاری باید هماهنگ شوند تا تصمیم‌گیری مؤثر تحقق یابد. بر این اساس هوش سازمانی توانایی فکری برای پاسخگویی به مسائل سازمانی و تمرکز بر یکسان‌سازی توانایی‌های انسانی و مکانیکی برای حل مشکلات است (سلطانی و دیگران^۷، ۲۰۲۰).

1. Zamiri et al

2. Ahmad et al

3. Daoudi et al

4. Organizational Intelligence

5. Yazdani et al

6. Kucharska & Bedford

7. Soltani et al

با توجه به توصیف و بیان نقش هوش سازمانی و اهمیت آن در شکل‌گیری ساختار مدیریتی و اداره امور، در ابعاد و جوانب مختلف برای ارتقای جایگاه کارکنان، فعالیت حرفه‌ای و پشتیبانی از فرایندهای کاری، توجه به نقش آن و استفاده از فواید این پدیده مؤثر می‌تواند به برنامه بهتری برای کتابخانه‌ها مبادرت ورزید. مدیران و کارکنان کتابخانه‌ها با کسب اطلاعات و دانش مناسب نسبت به منابع محیطی، سبب هوشمندی سازمان‌ها شده و با در نظر گرفتن توانمندی‌هایی نظیر یادگیری، ارتباطات و حافظه سازمانی زمینه را برای بهره‌برداری از ظرفیت و قابلیت‌های سازمانی فراهم می‌کنند تا کتابخانه‌ها در راه رسیدن به اهداف مورد نظرشان توانمند و موفق شوند. هوش سازمانی در این زمینه نقش مهمی ایفا می‌کند و با توجه به اهمیت شناخت توانمندی‌های مدیریتی مدیران و کارکنان کتابخانه‌ها در پیشرفت و تعالی کاری خویش، انجام این پژوهش از این جهت ضرورت دارد که بررسی مؤلفه هوش سازمانی در میان مدیران و کارکنان کتابخانه‌های دانشگاهی سبب شناخت دقیق از توانمندی‌های آن‌ها شده و ابعاد و ویژگی‌های آن را به خوبی معرفی می‌کند. هدف اصلی پژوهش بررسی رابطه میان توانمندی‌های مدیریتی مدیران و کارکنان با هوش سازمانی در کتابخانه‌های دانشگاهی شهر کرمان است. بخشی از این توانمندی رفتاری است که شامل مواردی چون: توانایی انجام وظایف، ایجاد شرایط بدیع، علم و دانش کافی، تجزیه و تحلیل مسائل و مشکلات سازمان، احترام به کارکنان، انجام وظایف در جهت موفقیت سازمان، انجام وظایف در جهت موفقیت سازمان، احترام به ارزش‌های سازمانی، وفاداری شغلی، انجام دقیق کارها، همکاری گروهی و اهمیت به نظر کارکنان در تصمیم‌گیری می‌شود. بخش دیگر توانمندی‌های ساختاری است که شامل تعریف روشن و واضح نقش‌ها، تنوع وظایف و فعالیت‌ها، پیشرفت شغلی، شیوه‌های ارزشیابی عملکرد مناسب و آموزش‌های مورد نیاز، تعریف مناسب فعالیت‌ها و وظایف، ارتقاء عملکرد سازمانی و پاداش و رضایت کارکنان می‌شود. همچنین دیگر عامل توانمندی زمینه‌ای است که شامل: فرهنگ سازمانی، مطلوبیت ارتباطات سازمانی، توانایی اعمال نفوذ و سوق به اهداف مورد نظر، ارزش‌ها و هنجارهای تعریف شده، پیشنهادهای جدید و خطرپذیری در برنامه‌های سازمانی می‌شود.

فرضیه‌های پژوهش نیز عبارتند از: ۱. بین توانمندی‌های رفتاری مدیران و کارکنان با هوش سازمانی در کتابخانه‌های دانشگاهی شهر کرمان رابطه وجود دارد. ۲. بین توانمندی‌های ساختاری مدیران و کارکنان با هوش سازمانی در کتابخانه‌های دانشگاهی شهر کرمان رابطه وجود دارد. ۳. بین توانمندی‌های زمینه‌ای مدیران و کارکنان با هوش سازمانی در کتابخانه‌های دانشگاهی شهر کرمان رابطه وجود دارد.

پیشینه پژوهش

موضوع هوش سازمانی یکی از مقوله‌های مهم در مدیریت و برنامه‌ریزی سازمانی است. پژوهش‌های متعددی در این زمینه در حوزه فعالیت کتابخانه‌ها، دانشگاه‌ها و مراکز علمی انجام گرفته است که نشان‌دهنده اهمیت آن در ساختار سازمانی نهادهای آموزشی و پژوهشی است. این مطالعات برای بهبود کیفیت فعالیت تخصصی به انجام رسیده و نتایج آن می‌تواند برای دیگر نهادهای همسو مورد استفاده قرار گیرد. در ادامه پاره‌ای از پژوهش‌های مهم در این عرصه معرفی می‌شود:

باب الحوائجی، قاضی میرسعید و الهیان (۱۳۸۹) در پژوهشی هوش سازمانی کارکنان کتابخانه‌های دانشگاه فردوسی مشهد و آستان قدس رضوی را مورد سنجش قرار دادند. روش پژوهش پیمایشی بود. جامعه آماری از ۱۰۰ نفر تشکیل شده بود که شامل کتابداران کتابخانه آستان قدس رضوی و کتابخانه‌های دانشگاه فردوسی مشهد می‌شود. نتایج حاکی از آن است که بین هوش سازمانی در کتابخانه‌های دانشگاه فردوسی مشهد و هوش سازمانی در کتابخانه آستان قدس رضوی تفاوت معنی‌داری وجود ندارد. همچنین مشخص شد که مؤلفه «چشم‌انداز استراتژیک در کتابخانه دانشگاه فردوسی مشهد با کتابخانه آستان قدس مشابه نیست»، و اعتقاد به سرنوشت مشترک در کتابخانه‌های دانشگاه فردوسی مشهد و کتابخانه آستان قدس رضوی تأیید شد و نیز عملکرد کارکنان در خصوص میل به تغییر، مشابه بودن این دو کتابخانه را در این مورد تأیید کرد. علاوه بر آن، نتایج نشان داد که مؤلفه پشتوانه و تعهد کارکنان در هر دو کتابخانه اختلاف معنی‌داری ندارد. میانگین شاخص اتحاد و توافق کارکنان در کتابخانه‌های دانشگاه فردوسی مشهد و کارکنان کتابخانه آستان قدس رضوی این مشابهت را تأیید می‌کند. برخورد مدیران در رابطه با عملکرد کارکنان در هر دو کتابخانه مشابه است.

مؤمنی، سهرابی و اکبری محله کلانی (۱۳۹۱) در مطالعه خود درباره راهبردهای هوش سازمانی و کیفیت خدمات به روش توصیفی-همبستگی به بررسی پرداختند. جامعه آماری پژوهش ۶۲ نفر از مدیران و کتابداران دانشگاه علامه طباطبایی بود. گردآوری داده‌ها با استفاده از دو پرسشنامه هوش سازمانی (مدل آلبرخت) و لیب کوال صورت گرفته است. نتایج پژوهش نشان داد که هوش سازمانی کلی، کیفیت ارائه خدمات را پیش‌بینی می‌کند. همچنین از میان مؤلفه‌های هوش سازمانی، مؤلفه‌های چشم‌انداز راهبردی، سرنوشت مشترک، میل به تغییر، اتحاد و توافق و کاربرد دانش رابطه معنی‌داری با کیفیت ارائه خدمات دارند. همچنین مؤلفه پشتوانه و تعهد و فشار عملکرد رابطه غیر معنی‌داری با کیفیت ارائه خدمات دارند.

سلاجقه، خادمی‌کیا و ذولعلی (۱۳۹۲) به بررسی رابطه هوش سازمانی کتابخانه‌های دانشگاه‌های دولتی شهر کرمان، با میزان استفاده از فناوری اطلاعات و ارتباطات به روش پیمایشی پرداختند. جامعه آماری شامل

۶۵ نفر کتابداران کتابخانه‌های دانشگاه‌های دولتی شهر کرمان بود. نتایج پژوهش نشان داد که بین هوش سازمانی و فناوری اطلاعات در کتابخانه‌های دانشگاه‌های دولتی رابطه مثبت و معنی‌داری وجود ندارد. ولی، بین مؤلفه‌های تمایل به تغییر و اتحاد و توافق با فناوری اطلاعات رابطه مثبت و معنی‌داری وجود دارد. همچنین مشخص شد که داشتن میزان تمایل به تغییر و اتحاد و توافق بالای کتابداران باعث افزایش میزان استفاده از فناوری اطلاعات و ارتباطات در کتابخانه‌ها توسط کتابداران شده است و یکی از اجزای اصلی استفاده از فناوری اطلاعات در کتابخانه‌ها محسوب می‌شود.

سید علوی و عربلو (۱۳۹۳) در پژوهش خود به بررسی تعیین سطح هوش سازمانی کتابداران کتابخانه مرکزی دانشگاه آزاد اسلامی، واحد علوم و تحقیقات پرداختند. روش پژوهش پیمایشی و جامعه آماری پژوهش شامل کلیه کارمندان کتابخانه مرکزی دانشگاه آزاد اسلامی، واحد علوم و تحقیقات تهران است. نتایج نشان داد که مؤلفه چشم‌انداز راهبردی جایگاه اول و مؤلفه کاربرد دانش در جایگاه دوم قرار دارد. از نظر کاربرد دانش، چشم‌انداز راهبردی، میل به تغییر و فشار عملکرد در سطح مطلوب قرار دارد، اما مؤلفه‌های اتحاد و توافق، سرنوشت مشترک و روحیه در سطح ضعیفی قرار دارند.

رشیدی و کرانی (۱۳۹۵) در مطالعه خود به سنجش میزان هوش سازمانی کارکنان کتابخانه‌های عمومی شهر کرمانشاه به روش پیمایشی پرداختند. جامعه آماری این پژوهش شامل ۸۰ نفر از کتابداران کتابخانه‌های عمومی شهر کرمانشاه بود. آنان در این پژوهش از پرسشنامه‌ای بر اساس هفت مهارت کارل آلبرخت استفاده کردند. مدل هوش سازمانی کارل آلبرخت دارای هفت بُعد شامل: چشم‌انداز استراتژیک، سرنوشت مشترک، میل به تغییر، اتحاد و توافق، روحیه، کاربرد دانش و فشار عملکرد است. یافته‌ها نشان داد که هوش سازمانی جامعه مورد مطالعه با میانگین ۳/۲۶ از میانگین نظری ۳ یعنی از حد متوسط بالاتر است. بالاترین میانگین به دست آمده، مربوط به مؤلفه سرنوشت مشترک با میانگین ۳/۵۴ و کمترین میانگین مربوط به مؤلفه‌های میل به تغییر و فشار عملکرد با میانگین ۳/۱۰ است. با توجه به این که میانگین هوش سازمانی و مؤلفه‌های آن بالاتر از میانگین نظری و در سطح معنی‌داری کمتر از ۰/۰۵ است؛ بنابراین، وضعیت هوش سازمانی کارکنان کتابخانه‌های عمومی شهر کرمانشاه، وضعیت مطلوب و مناسبی دارد. همچنین نتایج حاکی از آن بود که بررسی وضعیت و سنجش هوش سازمانی و ارتقاء آن، در بهبود خدمات کتابخانه‌ها تأثیر بسزایی دارد.

عصاره و دیگران (۱۳۹۶) در پژوهش خود به مطالعه سطح هوش سازمانی کتابداران شاغل در کتابخانه‌های دانشگاهی شهر اهواز بر اساس مدل کارل آلبرخت و ارتباط آن با خلاقیت پرداختند. روش پژوهش پیمایشی بود. جامعه آماری پژوهش شامل ۱۰۵ نفر از کتابداران کتابخانه‌های دانشگاهی شهر اهواز بود. یافته‌های پژوهش نشان داد که بین هوش سازمانی (به طور کلی) و خلاقیت، با سطح معنی‌داری ۰/۰۰۰

ارتباط مثبتی وجود دارد، ولی هیچ یک از مؤلفه‌های هوش سازمانی رابطه معنی‌داری با خلاقیت را نشان نداد. همچنین نتایج حاکی از آن بود که سطح هوش سازمانی و خلاقیت در نمونه‌ها مورد مطالعه بسیار ضعیف است. از بین مؤلفه‌های هوش سازمانی تنها سرنوشت مشترک بیشترین قدرت تبیین‌کنندگی را داشته است. کتابخانه‌ها بایستی به همه مؤلفه‌های هوش سازمانی به صورت یکسان توجه کرده و زمینه‌ساز پرورش خلاقیت در کتابداران باشند. نظام مدیریت نیز با تکیه بر خود کنترلی کارکنان، مشورت، تشویق به ابتکار و احترام به افراد، نقش مهمی در پرورش خلاقیت کارکنان ایفا می‌کند.

نجفی‌خواه و مؤمنی (۱۳۹۷) به مطالعه درباره آگاهی از تأثیر هوش سازمانی بر اثربخشی سازمانی در کتابخانه‌های عمومی استان گیلان پرداختند. روش پژوهش پیمایشی بود و جامعه پژوهش، ۱۶۲ نفر کتابدار کتابخانه‌های عمومی استان گیلان بوده است که با استفاده از جدول مورگان نمونه‌ای به حجم ۱۱۸ نفر انتخاب شد. یافته‌ها نشان داد که بین هوش سازمانی و مؤلفه‌های آن با اثربخشی سازمانی و مؤلفه‌های آن رابطه مثبت و معنی‌دار وجود دارد. میزان برخورداری کتابداران از هوش سازمانی و مؤلفه‌های آن بالاتر از حد متوسط قرار دارد. در خصوص وضعیت اثربخشی سازمانی، میزان اثربخشی سازمانی و مؤلفه‌های آن به جز مؤلفه پایداری و حفظ الگوها که کمتر از حد متوسط به دست آمده است، در دیگر مؤلفه‌ها بالاتر از حد متوسط بوده است. نتایج مشخص ساخت که هوش سازمانی بر موفقیت و اثربخشی کتابخانه تأثیرگذار است. همچنین توجه یکسان به همه مؤلفه‌های هوش سازمانی و اثربخشی سازمانی و تلاش‌های هماهنگ و سازمان‌یافته در جهت حل مسائل کاری، افزایش حقوق و مزایا، فراهم کردن امکانات رفاهی و طرح‌های تشویقی، ایجاد نظام پاداش رضایت‌بخش، زمینه رشد و پیشرفت کتابداران را فراهم کرده و در نتیجه باعث ارتقای اثربخشی در کتابخانه‌ها خواهد شد.

معظمی و شامردادی (۱۴۰۰) در پژوهشی درباره تأثیر فرهنگ، عدالت و هوش سازمانی بر خلاقیت کارکنان کتابخانه‌های واحدهای دانشگاهی دانشگاه آزاد اسلامی شهر تهران به روش پیمایشی پرداختند. جامعه آماری این مطالعه، ۱۱۴ نفر از کارکنان کتابخانه‌های دانشگاهی آزاد اسلامی شهر تهران بود. ابزار پژوهش سه پرسشنامه پیش‌ساخته از هر یک از سه متغیر فرهنگ سازمانی، عدالت سازمانی و هوش سازمانی است. نتایج پژوهش نشان داد که میزان تأثیر متغیرهای فرهنگ، عدالت و هوش سازمانی بر خلاقیت به ترتیب برابر ۰/۶۹، ۰/۶۷ و ۰/۷۴ است. مشخص شد که هر سه متغیر فرهنگ، عدالت و هوش سازمانی بر خلاقیت تأثیر مستقیم و مثبت دارند و تمامی فرضیات این پژوهش، مبنی بر تأثیرگذاری فرهنگ، عدالت و هوش سازمانی بر خلاقیت، تأیید شد.

کروز، کرسپو و پنا^۱ (۲۰۱۶) پژوهشی درباره شناسایی سیستم‌های اطلاعاتی، عناصر و فرآیندهای مرتبط با مدیریت اطلاعات، دانش و هوش سازمانی در کتابخانه‌ها، آرشیوها و مراکز اطلاعاتی کوبا به روش پیمایشی به انجام رساندند. بررسی آن‌ها بر روی سیستم‌های اطلاعاتی و تجهیزات و دستگاه‌ها و فناوری‌های مرتبط و نیز فرآیندهای مدیریتی و ساختار سازمانی بود. همچنین تحلیل اسناد برای بررسی ویژگی‌ها و مؤلفه‌های خاص هر یک از فرآیندهای مدیریتی و همچنین تأثیر آن‌ها بر سطوح بالای تصمیم‌گیری سازمانی در مؤسسات اطلاعاتی را مورد بررسی قرار دادند. نتایج نشان داد که اسناد آرشیوی، اطلاعات داخلی و خارجی سازمانی و دانش منابع کلیدی در تصمیم‌گیری راهبردی هستند. مدیریت اسناد و سیستم‌های اطلاعاتی سازمانی در میان اجزای مرتبط با فرآیندهای مدیریتی برجسته هستند. اطلاعات و فرآیندهای شناختی مؤثر بر تصمیم‌گیری عبارتند از: شناسایی نیازهای اطلاعاتی و جریان‌های اطلاعاتی، جستجو و انتخاب اطلاعات، ایجاد، تحلیل و استفاده از دانش سازمانی. همچنین یافته‌ها حاکی از آن است که تصمیم‌گیری به شدت به فرآیندهای مدیریت اطلاعات و دانش وابسته است و هوش سازمانی سبب تقویت برنامه‌های اطلاع‌رسانی می‌شود. علاوه بر آن، بیان شد که منابع راهبردی باید به طور مناسب پیش‌بینی و به هم مرتبط شوند تا از اثربخشی تصمیمات مدیریتی اطمینان حاصل شود.

پژوهش مسعد^۲ (۲۰۲۰) درباره شناسایی تأثیر شیوه‌های مدیریت منابع انسانی بر هوش سازمانی در بانک‌های تجاری اردن است. این مطالعه که به روش پیمایشی و با بهره‌گیری از نظر ۲۵۰ نفر از مدیران شاغل در بانک‌های تجاری اردن واقع در شهر عمان به انجام رسید، حاکی از آن است که رویه‌های مدیریت منابع انسانی شامل: استخدام و به کارگیری، آموزش، پاداش، حمایت مالی و ارزیابی عملکرد است که تأثیر بسزایی در ابعاد هوش سازمانی دارد و شامل: قابلیت‌های سنجش و پاسخگویی است. نتایج نشان داد که چنانچه مدیران بانک‌ها به توسعه شیوه‌های مدیریت منابع انسانی مناسب ادامه دهند، توانایی بانک‌ها را برای درک و واکنش به تغییرات مختلف افزایش می‌دهد. همچنین روش‌های مدیریت مناسب در اجرا و ارزیابی فعالیت‌های حرفه‌ای با تکیه بر هوش سازمانی تأثیر مثبتی بر بهبود سودآوری و موفقیت این بانک‌ها خواهد داشت.

آلتینداگ و اونگل^۳ (۲۰۲۱) در پژوهشی که درباره عملکرد مدیریت اطلاعات، هوش سازمانی و نوآوری به شیوه مطالعات میدانی و تجربی به تأثیر حساسیت بین شیوه‌های مدیریت اطلاعات، ابعاد فرعی هوش سازمانی بر عملکرد نوآوری و عملکرد مالی و رشد در شرکت‌های فناوری اطلاعات در ترکیه و در میان ۴۹۵ نفر از مدیران فناوری اطلاعات انجام دادند، بیان کردند که رابطه معنی‌داری بین شیوه‌های مدیریت اطلاعات و

1. Cruz, Crespo & Peña

2. Mas'ad

3. Altındağ & Öngel

عملکرد نوآوری شرکت و عملکرد مالی و رشد آن وجود دارد. همچنین مشخص شد که عملکرد نوآوری اثر مستقیم و مثبتی بر رشد و عملکرد مالی شرکت داشته است که با هوش سازمانی پیوند تنگاتنگی دارد. همچنین نتایج نشان داد که با وجود آن که دانش درک شده که یکی از زیربنادهای هوش سازمانی است، تأثیر قوی بر عملکرد نوآوری ندارد، اما توسعه مدل ذهنی تأثیر مستقیم و مثبتی بر عملکرد نوآوری در این شرکت‌ها داشته است. این مطالعه بیان می‌کند که سنجش روش‌های مدیریت اطلاعات، هوش سازمانی، عملکرد نوآوری و عملکرد مالی و رشد اقتصادی، در کنار هم تأثیر مثبت بر مدیریت بهینه داشته است.

آوامله و اوردگان^۱ (۲۰۲۱) در پژوهش خود که با هدف شناسایی نقش میانجی هوش سازمانی بین قابلیت‌های فناوری اطلاعات و مزیت رقابتی انجام دادند به بررسی این موضوع در میان ۲۲۴ کارمند در پست‌های مدیریتی مختلف در شرکت‌های تجارت الکترونیک در اردن به روش پیمایشی پرداختند. نتایج نشان داد که قابلیت‌های فناوری اطلاعات و هوش سازمانی نقش اساسی در افزایش و بهبود مزیت رقابتی و پاسخ به تغییرات محیطی کسب و کار دارند. همچنین شواهد تجربی حاکی از آن بود که نیاز به توسعه قابلیت‌های فناوری اطلاعات از طریق هوش سازمانی، با توجه به نقش مثبتی که به همراه دارد، به عنوان یکی از راهبردهای مهم در نظام مدیریتی باید مورد توجه قرار گیرد. هوش سازمانی به کارکنان توانایی بهتری برای خلاقیت، کارکرد مؤثر و هماهنگی سازمانی می‌دهد و سبب بهره‌وری مناسب در انجام فعالیت‌های حرفه‌ای می‌شود.

بذرکار و حاجی‌محمدی^۲ (۲۰۲۱) در پژوهش خود به موضوع بررسی نقش میانجی نوآوری و هوش سازمانی بر رابطه بین مدیریت دانش و عملکرد مالی سازمان‌های فعال در صنعت بانکداری الکترونیک به روش پیمایشی پرداختند. جامعه آماری این پژوهش شامل مدیران ارشد ۳۱ بانک دولتی و خصوصی فعال در صنعت بانکداری الکترونیک ایران بود. آنان بیان کردند که استفاده از مدیریت دانش برای فعالیت‌هایی مانند حل مسئله، یادگیری پویا و تصمیم‌گیری ضروری است و می‌تواند عملکرد سازمانی و به ویژه عملکرد مالی سازمان‌ها را با توانمندسازی سازمان برای عملکرد هوشمندتر بهبود بخشد. نتایج آزمون فرضیه‌ها نشان داد که مدیریت دانش بر عملکرد مالی سازمان‌های فعال در صنعت بانکداری الکترونیک تأثیر مثبت و معنی‌داری دارد و نوآوری و هوش سازمانی بر رابطه بین مدیریت دانش و عملکرد مالی سازمان‌ها تأثیر می‌گذارد. بدین ترتیب نقش میانجی این دو متغیر (نوآوری و هوش سازمانی) در بهبود فعالیت‌های مالی تأیید شد.

1. Awamleh & Ertugan

2. Bazrkar & Hajimohammadi

ترد^۱ (۲۰۲۱) در مطالعه خود به روش مطالعه مرور نظام‌مند درباره ادغام الگوی هوش سازمانی و مدیریت دانش برای تحول کسب و کار و معماری سازمانی بیان می‌کند که برای بازسازی یا تبدیل یک سازمان تجاری به شیوه‌ای بهینه، نیاز به یک الگوی مهندسی و هوش سازمانی خاص برای پشتیبانی از تحول و راهبرد یکپارچه‌سازی کسب‌وکار وجود دارد. نتایج پژوهش او نشان داد که راهبرد اعمال شده باید بر اساس استانداردهای موجود، مفاهیم اساسی سازمانی و سطوح مختلف قابلیت همکاری باشد. تبدیل سازمان سنتی یا یک محیط تجاری به محیطی نوآورانه و کارآمد مبتنی بر خدمات پیشرو بر مبنای ساختار سازمانی، یک چالش بزرگ است؛ زیرا نوآوری در تحول سازمانی، اغلب به دلیل ماهیت یکپارچه سازمان‌های بزرگ، چندان موفقیت‌آمیز نیست. همچنین مشخص شد که بسیاری از محیط‌های یکپارچه و اطلاعات تجاری و سیستم‌های ارتباطی مربوط به آن‌ها تغییر نمی‌کنند و قادر به انطباق با الزامات و چالش‌های تجاری جدید نیستند. برای دستیابی به مدل‌های تحول سازمانی بهینه، باید از یک الگوی مهندسی سازمانی به منظور بهبود عملکرد خدمات تجاری استفاده کرد. نتایج نشان داد که در این میان هوش سازمانی برای تثبیت مفهوم یکپارچه‌سازی در راستای حمایت از نوآوری سازمانی نقش مؤثری دارد.

بلگین و اکباشلی^۲ (۲۰۲۲) در پژوهشی در باره عوامل مؤثر بر رفتارهای کاری نوآورانه معلمان از منظر هوش سازمانی با استفاده از روش پیمایشی در مدارس دولتی وابسته به وزارت آموزش ملی ترکیه به انجام رساندند. جامعه آماری این پژوهش شامل ۲۰ نفر معلم در شهر آنکارا بود. آن‌ها مشخص ساختند که هوش سازمانی نتایج محرک و تقویت‌کننده عوامل فردی و سازمانی است که در شیوه‌های نوآورانه معلمان مؤثر است. همچنین یافته‌ها نشان داد که هوش سازمانی با تمام ابعاد آن بر رفتارهای کاری نوآورانه معلمان تأثیر مثبت دارد. هوش سازمانی سبب افزایش همکاری و بهبود کیفیت آموزش شده و می‌تواند بر عملکرد حرفه‌ای معلمان تأثیرگذار باشد. با حمایت مدیریت نظام آموزشی و برنامه‌ریزی در آموزش، قابلیت بهره‌گیری از هوش سازمانی افزایش پیدا می‌کند.

فاد^۳ (۲۰۲۲) پژوهشی درباره کاربرد هوش سازمانی در نوآوری دیجیتال در دانشگاه ایالتی جورجیا به روش پیمایشی و با تکیه بر یک مطالعه طولی به انجام رساند. جامعه آماری شامل استادان و دانشجوین دانشگاه ایالتی جورجیا بود. نتایج پژوهش حاکی از آن بود که نوآوری‌های دیجیتال برای بهبود موفقیت دانشجوین در دانشگاه ایالتی جورجیا، با کمک نظریه هوش سازمانی برای درک چگونگی سازماندهی و مدیریت ابتکارات نوآوری دیجیتالی دانشگاه در بهبود عملکرد آن‌ها در طول زمان نقش مؤثر دارد. آنان با تکیه

1. Trad

2. Belgin & Akbaşlı

3. Fuad

بر هوش سازمانی می‌توانند اطلاعات حرفه‌ای و تخصصی را جمع‌آوری، پردازش و ویرایش کنند و آن را به اشتراک بگذارند. همچنین باعث درک مناسب از اطلاعات علمی می‌شود. آنان می‌توانند ظرفیت تطبیقی خود را در محیط پویای دانشگاه افزایش دهند. علاوه بر آن، هوش سازمانی در مدیریت مؤثر نوآوری‌های دیجیتال در محیط آموزشی نقش بسزایی دارد. نظریه پیشنهادی درباره هوش سازمانی در این پژوهش منجر به گرفتن در مسیر نظریه‌های سیستم‌های اطلاعاتی در رابطه با محور اجتماعی-فنی دانشگاه شده و پیامدهای آشکاری در نظریه علمی و عملکرد دانشجویان دارد.

نتایج پیشینه پژوهش نشان می‌دهد که هوش سازمانی در بهبود کیفیت خدمات سازمانی و فعالیت‌های حرفه‌ای نقش مهمی برعهده دارد. از این منظر ارتباط نزدیکی میان اثربخشی هوش سازمانی با نوآوری، درک مناسب از فعالیت‌ها، محرک و تقویت‌کننده فعالیت‌های فردی و سازمانی، توانمندسازی سازمانی، حمایت و عملکرد مناسب دارد. همچنین تعداد محدودی از پژوهش‌های سال‌های اخیر در میان متون مورد بررسی به کتابخانه‌ها اختصاص داشته و در سازمان‌های متعدد، از جمله: آموزش و پرورش، دانشگاه، بنگاه‌های مالی و بانک به بررسی نقش مؤثر هوش سازمانی پرداخته شده است. علاوه بر آن، عوامل دیگری که در ارتباط با هوش سازمانی مورد ارزیابی قرار گرفته‌اند شامل: بهره‌وری، بازده کاری و مسئولیت‌پذیری می‌شود. در مجموع پژوهش‌ها نشان می‌دهند که هوش سازمانی در ارتقاء وضعیت حرفه‌ای و بهبود عملکرد سازمانی نقش مهمی برعهده دارد. با توجه به بررسی‌ها و مطالعات انجام گرفته و از آنجا که در این پژوهش‌ها رابطه میان هوش سازمانی و توانمندی مدیریتی و ابعاد و سازه‌های شکل‌دهنده آن در کتابخانه‌های دانشگاهی مورد عنایت نبوده است و نیز اهمیت موضوع و فواید آن در برنامه‌ریزی مدیریتی و راهبردی کتابخانه‌های علمی، این پژوهش انجام گرفته است.

روش پژوهش

پژوهش حاضر از نظر هدف، کاربردی و از نظر روش، توصیفی از نوع همبستگی است. جامعه آماری پژوهش عبارت است از ۳۲ نفر از کارکنان و مدیران کتابخانه‌های دانشگاهی شهر کرمان که شامل کتابخانه مرکزی دانشگاه باهنر، کتابخانه مرکزی دانشگاه آزاد، کتابخانه دانشگاه علوم پزشکی و کتابخانه دانشگاه پیام نور شهر کرمان می‌شود. به دلیل محدود بودن جامعه، نمونه‌گیری برای این پژوهش استفاده نمی‌شود و تنها از سرشماری بهره گرفته شده است. ابزار گردآوری داده‌ها در این پژوهش دو پرسشنامه است. نخست پرسشنامه توانمندی‌های مدیریتی کارکنان و مدیران شامل ۳۱ پرسش در زمینه ابعاد و مؤلفه‌های مدیریتی، شامل توانمندی‌های رفتاری (توانایی، مهارت، نگرش، سبک رهبری و شخصیت مدیران و کارکنان)، توانمندی‌های

ساختاری (ساختار سازمانی، شغل مدیران و کارکنان و سیستم‌های پاداش) و توانمندی‌های زمینه‌ای (جو سازمانی و فرهنگ سازمانی) است و دیگری پرسشنامه هوش سازمانی شامل ۳۷ پرسش در ابعاد: چشم انداز راهبردی، میل به تغییر، اتحاد و توافق، روحیه، سرنوشت مشترک، کاربرد دانش و پذیرش بار عملکرد است. این پرسشنامه‌ها محقق ساخته بوده و معیارهای معرفی شده با توجه به ساختار و مؤلفه‌های شکل‌دهنده کتابخانه‌های دانشگاهی تنظیم شده است. البته در طراحی پرسشنامه از عناصر پرسشنامه کارل آلبرشت نیز استفاده شده و متناسب با وضعیت کتابخانه‌های دانشگاهی نهایی شده است. روایی پرسشنامه‌ها به تأیید صاحب‌نظران رشته علم اطلاعات و نیز مدیریت رسیده است و برای تعیین پایایی آن‌ها از آزمون آلفای کرونباخ استفاده شده که برای پرسشنامه توانمندی‌های کارکنان و مدیران برابر با ۸۸ درصد و برای پرسشنامه هوش سازمانی برابر با ۹۰ درصد است. تحلیل داده‌ها نیز با استفاده از نرم‌افزار SPSS و در قالب جدول و نمودارهای آماری به انجام رسیده است. به منظور انجام آزمون نیکویی برازش در ارتباط با توزیع مناسب داده‌ها و همگونی آن‌ها از آزمون‌های کای-دو بهره‌گرفته شد. برای بررسی استقلال یا وابستگی متغیرهای کیفی و اطمینان آماری از آزمون استقلال استفاده و برای محاسبات آماری و بررسی فرضیه‌های پژوهش از آزمون‌های کای-دو و ضریب همبستگی کندال و اسپیرمن استفاده شده است.

یافته‌ها

در این بخش از پژوهش یافته‌های حاصل از سنجش فرضیه‌ها مورد بررسی قرار می‌گیرد. فرضیه اول پژوهش: بین توانمندی‌های رفتاری مدیران و کارکنان، با هوش سازمانی در کتابخانه‌های دانشگاهی شهر کرمان رابطه معنی‌داری وجود.

توانمندی‌های رفتاری مدیران و کارکنان و هوش سازمانی از هم مستقلند $H_0 =$

توانمندی‌های رفتاری مدیران و کارکنان و هوش سازمانی از هم مستقل نیستند $H_1 =$

برای آزمون فرضیه از آماره آزمون خی دو استفاده شد. به این منظور جدول توافقی تشکیل داده شد. از آنجایی که تعدادی از خانه‌های این جدول دارای مقادیر مورد انتظار کمتر از ۵ درصد هستند لذا از مقدار آماره آزمون استفاده می‌شود که نشان‌دهنده آن است که فرض صفر را با اطمینان ۹۵ درصد می‌توان رد کرد. پس توانمندی‌های رفتاری مدیران و هوش سازمانی از هم مستقل نیستند و ارتباط معنی‌داری بین توانمندی‌های رفتاری مدیران و کارکنان با هوش سازمانی وجود دارد. آزمون استقلال نشان‌دهنده بررسی استقلال یا وابستگی متغیرهای کیفی است که در ادامه نتایج آن ارائه می‌شود.

جدول ۱. آزمون استقلال برای تعیین استقلال یا وابستگی متغیرهای کیفی فرضیه اول پژوهش

| سطح معنی‌داری | درجه آزادی | مقدار | آماره |
|---------------|------------|--------|-----------------------|
| ۰/۰۰۰ | ۱۲ | ۳۹/۴۸۵ | آماره خی دو |
| ۰/۰۰۱ | ۱۲ | ۳۲/۴۶۰ | آماره نسبت درست‌نمایی |
| ۰/۰۰۰ | ۱ | ۱۲/۱۶۲ | آماره ارتباط خطی |
| | | ۳۲ | تعداد داده‌های معتبر |

توانمندی‌های رفتاری مدیران و هوش سازمانی ارتباط خطی ندارند = H_0

توانمندی‌های رفتاری مدیران و هوش سازمانی ارتباط خطی دارند = H_1

برای آزمون فرضیه شرح داده شده از آماره آزمون کندال و اسپیرمن استفاده شد که نشان‌دهنده آن است که فرض صفر را با اطمینان ۹۵ درصد می‌توان رد کرد. بنابراین، ارتباط خطی بین توانمندی‌های رفتاری مدیران و هوش سازمانی وجود دارد. مقدار این رابطه در جدول ۲ آمده است که برای ضریب همبستگی کندال برابر با ۰/۵۸۱ و برای ضریب همبستگی اسپیرمن برابر با ۰/۷۲۲ است.

جدول ۲. بررسی ضریب همبستگی ارتباط میان هوش سازمانی و توانمندی رفتاری

| توانمندی | هوش | مؤلفه‌ها | |
|----------|-------|----------------------|---------|
| ۰/۵۸۱ | ۱/۰۰۰ | ضریب همبستگی | کندال |
| | | سطح معنی‌داری | |
| | | تعداد داده‌های معتبر | |
| ۰/۰۰۰ | ۰ | ضریب همبستگی | اسپیرمن |
| | | سطح معنی‌داری | |
| | | تعداد داده‌های معتبر | |
| ۳۲ | ۳۲ | ضریب همبستگی | کندال |
| | | سطح معنی‌داری | |
| | | تعداد داده‌های معتبر | |
| ۰/۷۲۲ | ۱/۰۰۰ | ضریب همبستگی | اسپیرمن |
| | | سطح معنی‌داری | |
| | | تعداد داده‌های معتبر | |
| ۰/۰۰۰ | ۰ | ضریب همبستگی | کندال |
| | | سطح معنی‌داری | |
| | | تعداد داده‌های معتبر | |
| ۳۲ | ۳۲ | ضریب همبستگی | اسپیرمن |
| | | سطح معنی‌داری | |
| | | تعداد داده‌های معتبر | |

فرضیه دوم: بین توانمندی‌های ساختاری مدیران و کارکنان، با هوش سازمانی در کتابخانه‌های دانشگاه شهر کرمان رابطه وجود دارد.

توانمندی‌های ساختاری مدیران و کارکنان و هوش سازمانی از هم مستقلند = H_0

توانمندی‌های ساختاری مدیران و کارکنان و هوش سازمانی از هم مستقل نیستند = H_1

برای آزمون فرضیه دوم نیز از آماره آزمون خی دو و رابطه خطی استفاده شد. برای این منظور جدول توافقی را تشکیل دادیم و از آنجایی که تعدادی از خانه‌های این جدول دارای مقادیر مورد انتظار کمتر از ۵ درصد هستند. بنابراین، از مقدار آماره آزمون آورده شده برای ارتباط خطی استفاده شد که نشان می‌دهد فرض صفر را با اطمینان ۹۵ درصد می‌توان رد نمود. با آزمون استقلال نشان داده شد که توانمندی‌های ساختاری مدیران و کارکنان و هوش سازمانی از هم مستقل نیستند و ارتباط معنی‌داری بین توانمندی‌های ساختاری مدیران و هوش سازمانی وجود دارد.

جدول ۳. آزمون استقلال برای تعیین استقلال یا وابستگی متغیرهای کیفی فرضیه دوم پژوهش

| آماره | مقدار | درجه آزادی | سطح معنی‌داری |
|-----------------------|--------|------------|---------------|
| آماره خی دو | ۴۲/۲۶۷ | ۱۶ | ۰/۰۰۰ |
| آماره نسبت درست‌نمایی | ۳۲/۴۹۳ | ۱۶ | ۰/۰۰۹ |
| آماره ارتباط خطی | ۱۶/۱۱۹ | ۱ | ۰/۰۰۰ |
| تعداد داده‌های معتبر | ۳۲ | | |

توانمندی‌های ساختاری مدیران و کارکنان و هوش سازمانی ارتباط خطی ندارند $H_0 =$

توانمندی‌های ساختاری مدیران و کارکنان و هوش سازمانی ارتباط خطی دارند $H_1 =$

برای آزمون فرضیه دوم پژوهش از آماره آزمون کندال و اسپیرمن استفاده شد که نشان‌دهنده آن است که فرض صفر را با اطمینان ۹۵ درصد می‌توان رد نمود. بنابراین، ارتباط خطی بین توانمندی‌های ساختاری مدیران و هوش سازمانی وجود دارد. مقدار این رابطه در جدول زیر آمده است که برای ضریب همبستگی کندال برابر با ۰/۵۹۷ و برای ضریب همبستگی اسپیرمن برابر با ۰/۷۵۶ است.

جدول ۴. بررسی ضریب همبستگی ارتباط میان هوش سازمانی و توانمندی ساختاری

| توانمندی | هوش | مؤلفه‌ها | |
|----------|-------|----------------------|----------|
| ۰/۵۹۷ | ۱/۰۰۰ | ضریب همبستگی | هوش |
| | | سطح معنی‌داری | سازمانی |
| | | تعداد داده‌های معتبر | |
| ۰/۰۰۰ | ۰ | ضریب همبستگی | توانمندی |
| | | سطح معنی‌داری | ساختاری |
| | | تعداد داده‌های معتبر | کندال |
| ۳۲ | ۳۲ | | |
| ۰/۷۵۶ | ۱/۰۰۰ | ضریب همبستگی | هوش |
| | | سطح معنی‌داری | سازمانی |
| | | تعداد داده‌های معتبر | |
| ۰/۰۰۰ | ۰ | ضریب همبستگی | توانمندی |
| | | سطح معنی‌داری | ساختاری |
| | | تعداد داده‌های معتبر | اسپیرمن |
| ۳۲ | ۳۲ | | |

فرضیه سوم: بین توانمندی‌های زمینه‌ای مدیران و کارکنان، با هوش سازمانی در کتابخانه‌های دانشگاهی شهر کرمان رابطه وجود دارد.

توانمندی‌های زمینه‌ای مدیران و کارکنان و هوش سازمانی از هم مستقلند $H_0 =$

توانمندی‌های زمینه‌ای مدیران و کارکنان و هوش سازمانی از هم مستقل نیستند $H_1 =$

برای آزمون فرضیه سوم پژوهش هم از آماره آزمون خی دو و رابطه خطی استفاده شد. برای این منظور جدول توافقی تشکیل داده شد. از آنجایی که تعدادی از خانه‌های این جدول دارای مقادیر مورد انتظار کمتر از ۵ درصد هستند؛ بنابراین، از مقدار آماره آزمون آورده شده برای ارتباط خطی استفاده شد که نشان‌دهنده آن است که فرض صفر را با اطمینان ۹۵ درصد می‌توان رد نمود و توانمندی‌های زمینه‌ای مدیران و هوش سازمانی از هم مستقل نیستند. بنابراین، ارتباط معنی‌داری بین توانمندی‌های ساختاری مدیران و هوش سازمانی وجود دارد.

جدول ۵. آزمون استقلال برای تعیین استقلال یا وابستگی متغیرهای کیفی فرضیه سوم پژوهش

| آماره | مقدار | درجه آزادی | سطح معنی‌داری |
|-----------------------|--------|------------|---------------|
| آماره خی دو | ۲۶/۷۵۷ | ۱۲ | ۰/۰۰۸ |
| آماره نسبت درست‌نمایی | ۲۵/۶۷۰ | ۱۲ | ۰/۰۱۲ |
| آماره ارتباط خطی | ۱۴/۱۲۷ | ۱ | ۰/۰۰۰ |
| تعداد داده‌های معتبر | ۳۲ | | |

توانمندی‌های زمینه‌ای مدیران و کارکنان و هوش سازمانی ارتباط خطی ندارند $H_0 =$

توانمندی‌های زمینه‌ای مدیران و کارکنان و هوش سازمانی ارتباط خطی دارند $H_1 =$

برای آزمون فرضیه شرح داده شده از آماره آزمون کندال و اسپیرمن استفاده شد که نشان‌دهنده آن است که فرض صفر را با اطمینان ۹۵ درصد می‌توان رد کرد. بنابراین، ارتباط خطی بین توانمندی‌های زمینه‌ای مدیران و کارکنان و هوش سازمانی وجود دارد. مقدار این رابطه در جدول ۶ آمده است که برای ضریب همبستگی کندال برابر با ۰/۵۹۳ و برای ضریب همبستگی اسپیرمن برابر ۰/۷۶۸ است.

جدول ۶. بررسی ضریب همبستگی ارتباط میان هوش سازمانی و توانمندی‌های زمینه‌ای

| توانمندی | هوش | مؤلفه‌ها | |
|----------|-------|----------------------|----------|
| ۰/۵۹۳ | ۱/۰۰۰ | ضریب همبستگی | هوش |
| | | سطح معنی‌داری | سازمانی |
| | | تعداد داده‌های معتبر | |
| ۰/۰۰۰ | ۰ | ضریب همبستگی | توانمندی |
| | | سطح معنی‌داری | زمینه‌ای |
| | | تعداد داده‌های معتبر | |
| ۳۲ | ۳۲ | ضریب همبستگی | توانمندی |
| | | سطح معنی‌داری | زمینه‌ای |
| | | تعداد داده‌های معتبر | |
| ۱/۰۰۰ | ۰/۵۹۳ | ضریب همبستگی | توانمندی |
| | | سطح معنی‌داری | زمینه‌ای |
| | | تعداد داده‌های معتبر | |
| ۰ | ۰/۰۰۰ | ضریب همبستگی | توانمندی |
| | | سطح معنی‌داری | زمینه‌ای |
| | | تعداد داده‌های معتبر | |
| ۳۲ | ۳۲ | ضریب همبستگی | توانمندی |
| | | سطح معنی‌داری | زمینه‌ای |
| | | تعداد داده‌های معتبر | |
| ۰/۷۶۸ | ۱/۰۰۰ | ضریب همبستگی | هوش |
| | | سطح معنی‌داری | سازمانی |
| | | تعداد داده‌های معتبر | |
| ۰/۰۰۰ | ۰ | ضریب همبستگی | توانمندی |
| | | سطح معنی‌داری | زمینه‌ای |
| | | تعداد داده‌های معتبر | |
| ۳۲ | ۳۲ | ضریب همبستگی | توانمندی |
| | | سطح معنی‌داری | زمینه‌ای |
| | | تعداد داده‌های معتبر | |
| ۱/۰۰۰ | ۰/۷۶۸ | ضریب همبستگی | توانمندی |
| | | سطح معنی‌داری | زمینه‌ای |
| | | تعداد داده‌های معتبر | |
| ۰ | ۰/۰۰۰ | ضریب همبستگی | توانمندی |
| | | سطح معنی‌داری | زمینه‌ای |
| | | تعداد داده‌های معتبر | |
| ۳۲ | ۳۲ | ضریب همبستگی | توانمندی |
| | | سطح معنی‌داری | زمینه‌ای |
| | | تعداد داده‌های معتبر | |

نتیجه‌گیری

با توجه به نتایج به دست آمده در این پژوهش می‌توان گفت، هوش سازمانی و توانمندی‌های مدیریتی مدیران و کارکنان کتابخانه‌های دانشگاهی شهر کرمان هر دو در سطح متوسطی قرار دارند و ارتباط معنی‌داری بین هوش سازمانی و توانمندی‌های مدیریتی مدیران و کارکنان وجود دارد و بدان معناست که با افزایش یا کاهش هوش سازمانی، توانمندی‌های مدیریتی مدیران و کارکنان افزایش یا کاهش می‌یابد. در واقع باید بیان کرد که توانمندی‌های مدیریتی در بهبود کیفیت کارهای تخصصی نقش داشته و سبب تقویت آن می‌شود. بر اساس یافته‌های پژوهش مشخص شد که مدیران و کارکنان این کتابخانه‌ها معتقدند که بین مدیریت مناسب و بهبود عملکرد، رابطه وجود دارد. از این نظر رعایت مؤلفه‌های مؤثر در برنامه‌ریزی، اجرا و بازخوردهای مؤثر می‌تواند تا حد زیادی سبب بهبود فعالیت کتابخانه‌ها شود. این مورد با نتایج پژوهش نجفی‌خواه و مؤمنی (۱۳۹۷)، مسعد (۲۰۲۰) و آوامله و اوردگان (۲۰۲۱) از نظر ارتباط میان هوش سازمانی و بهبود خدمت‌داری اشتراک است.

با عنایت به نتایج جدول ۲ درباره ارتباط میان هوش سازمانی و توانمندی رفتاری، از زمره مؤلفه‌هایی مانند: توانایی انجام وظایف، علم و دانش کافی، تحلیل مسائل و مشکلات سازمان، انجام وظایف در جهت موفقیت سازمان و نیز وفاداری شغلی، از منظر کیفیت دارای اهمیت بالایی است که در تصمیم‌گیری سازمانی

نیز قابل ملاحظه است. مطالعه حاکی از آن است که کارکنان کتابخانه‌ها نسبت به سازمان خود احساس افتخار می‌کنند. آنان محیط کاری را دارای شرایط مناسب ارزیابی کرده و در این رابطه احساس نسبتاً مطلوبی در فعالیت حرفه‌ای خویش دارند و مسئولیت کاری را به شیوه مناسبی پذیرا هستند. این یافته با نتایج پژوهش بالاموروگان و رانگاناتان (۲۰۲۱) و باب الحوائجی، قاضی میرسعید و الهیان (۱۳۸۹) از ابعاد مسئولیت‌پذیری و احساس تعلق سازمانی دارای اشتراک است. علاوه بر آن، به نظر می‌رسد که ساختار کلی سازمان متناسب با مأموریت کلان آن‌هاست. از این نظر توانایی، مهارت و نگرش مدیران و کارکنان این کتابخانه‌ها مرتبط با مؤلفه‌های پیش گفته هوش سازمانی است و در نتیجه توانمندی رفتاری در این کتابخانه‌ها افزایش یافته است. این امر با عنایت به نقش فرایندی می‌تواند از بازده بیشتری نیز برخوردار باشد. این یافته با نتایج پژوهش بلگین و اکباشلی (۲۰۲۲) و سلاجقه، خادمی‌باکیا و ذولعلی (۱۳۹۲) از منظر بهبود کیفیت فعالیت کارکنان دارای همسویی است.

با توجه به نتایج به دست آمده از جدول ۴ که ارتباط میان هوش سازمانی و توانمندی ساختاری را بررسی می‌کند، مشخص شد که سرنوشت مشترک، اتحاد و توافق و کاربرد دانش تا حدودی مرتبط با توانمندی‌های ساختاری مدیران و کارکنان بوده است. این‌گونه به نظر می‌رسد که برنامه‌های راهبردی در این سازمان‌ها برای مدیران و کارکنان تاحدودی قابل درک است. کارکنان و مدیران برای موفقیت به چشم‌انداز سازمان اعتقاد دارند و احساس وابستگی مستمری به سازمان خود دارند و در نهایت مایلند تلاشی مضاعف در جهت دستیابی به موفقیت از خود نشان دهند. این نتیجه با یافته‌های پژوهش فاد (۲۰۲۲) و رشیدی و کرانی (۱۳۹۵) از جنبه بهبود عملکرد و ابعاد اجتماعی هوش سازمانی دارای اشتراک است. همچنین مدیران و کارکنان خوش‌بینی خود را در ارتباط با فرصت‌های ترقی و پیشرفت سازمان ابراز می‌کنند. آنان امیدوارند که استفاده از این عامل مؤثر در سودمندی و توسعه خدمات کتابخانه‌های نقش مطلوبی داشته باشد و سبب خلاقیت بیشتری در کارهای حرفه‌ای شود. این مورد با یافته‌های پژوهش ترد (۲۰۲۱) و بذرکار و حاجی‌محمدی (۲۰۲۱) و نیز عصاره و دیگران (۱۳۹۶) از منظر نوآوری و بهبود فعالیت همسو است. در این میان، توجه به بهبود کیفیت فعالیت‌های اساسی مانند تنوع پیشرفت شغلی، ارزشیابی عملکرد مناسب، آموزش‌های مورد نیاز، ارتقاء عملکرد سازمانی و رضایت کارکنان نقش مهمی در کیفیت فعالیت حرفه‌ای در ارتباط با هوش سازمانی دارد.

علاوه بر آن، بر اساس یافته‌های جدول ۶، یعنی ارتباط میان هوش سازمانی و توانمندی‌های زمینه‌ای الگویی از تحرک و تعهد مدیران در ذهن کارکنان وجود دارد و همچنین آن‌ها معتقدند فرایندهای انجام کار، موجب ارتقا عملکرد و بهره‌وری کارکنان است. با توجه به نتایج حاصله این‌گونه به نظر می‌رسد که در این

سازمان‌ها، سیاست‌ها و مقررات روشنی در ارتباط با اولویت‌های کلیدی وجود دارد. سیستم‌ها و ابزارهای اطلاعاتی، کارکنان و مدیران را در انجام مؤثر کارهای‌شان توانمند کرده است. کارکنان این کتابخانه‌ها معتقدند که مأموریت‌های هر بخش به شکلی است که همکاری و هماهنگی را در کل سازمان ایجاد می‌کند. برنامه‌هایی برای بهبود و ترقی کارکنان وجود دارد و تا حدودی فرایند مشخصی برای تبادل دانش و اطلاعات میان کارکنان و مدیران وجود دارد. این مورد از نظر ابعاد فرایندهای مدیریت اطلاعات با پژوهش کروز، کرسپو و پنا (۲۰۱۶) و از منظر کارکرد اطلاعات علمی و حرفه‌ای با پژوهش فاد (۲۰۲۲) دارای اشتراک است. از این رو، باید اظهار کرد که مؤلفه‌های مرتبط با توانمندی‌های زمینه‌ای مانند: فرهنگ سازمانی، مطلوبیت ارتباطات سازمانی، ارزش‌ها و هنجارهای تعریف شده و نیز پیشنهاد‌های جدید در راستای بهبود کیفیت فعالیت‌ها نقش پررنگی در تقویت خدمات کتابخانه‌ای دارد.

با عنایت به یافته‌های پژوهش پاره‌ای پیشنهاد‌های کاربردی به شرح زیر بیان می‌شود:

از نظر کارکنان در امور سازمانی به شیوه مناسب و کاربردی استفاده شود. برای این کار اجرای نظام پیشنهادها می‌تواند نتایج مطلوبی به همراه داشته باشد.

به کارکنان اجازه پرسش و نقد رویه‌های پذیرفته شده داده شود. از این جنبه، برخی از جلسه‌های و برنامه‌های مشترک می‌تواند به صورت دوره‌ای در کتابخانه‌ها تشکیل شده و ابعاد مختلف فعالیت‌های حرفه‌ای را در بوته ارزیابی قرار دهد.

مدیران در برخورد با اشتباهات احتمالی و تغییرات، انتقادپذیر باشند. برای دستیابی به این هدف برگزاری کارگاه‌هایی از جمله: ارزیابی خدمات کتابخانه و نقد و ارزیابی می‌تواند مفید باشد.

پیشنهاد می‌شود تا مدیران فضای لازم را برای پذیرش تغییر و ایده‌های جدید به وجود آورند و نیز برای حل مشکلات کاری کارکنان سریعاً اقدام کنند.

مدیران و کارکنان به طور مستمر آخرین ایده‌های کار و روندهای مرتبط با آن‌ها را مطالعه کنند و ابعاد اجرای مسائل کاری را با توجه به یافته‌های مطالعاتی در موارد مشابه به کار گیرند.

با توجه به شرایط محیط کاری، در خصوص فعالیت‌های حرفه‌ای مناسب، برای کارکنان پاداش در نظر گرفته شود و نیز شرایط پیشرفت شغلی بر اساس صلاحیت کارکنان مهیا شود.

آموزش‌ها متناسب با نیاز کارکنان در کتابخانه‌ها برگزار شده و توانمندی‌های تخصصی کارکنان تقویت شود.

سیاسگزاری

نویسندگان از داوران گرامی به دلیل ارائه ارشاد و راهنمایی‌های ارزشمند در اصلاح و ویرایش مقاله تشکر و قدردانی می‌کنند.

منابع

- باب الحوائجی، فهیمه؛ قاضی میرسعید، سید جواد؛ الهیان، علی (۱۳۸۹). سنجش هوش سازمانی کارکنان کتابخانه‌های دانشگاه فردوسی مشهد و آستان قدس رضوی. *کنابرداری و اطلاع‌رسانی*، ۱۳(۱)، ۹-۳۳.
- رشیدی، الهام؛ کرانی، اکرم (۱۳۹۵). سنجش هوش سازمانی کارکنان کتابخانه‌های عمومی شهر کرمانشاه. *علوم و فنون مدیریت اطلاعات*، ۲(۲)، ۱۳۹-۱۵۵. doi: 10.22091/stim.2016.719
- سلاجقه، مژده؛ خادمی کیا، گلاره؛ ذولعلی، فرزانه (۱۳۹۲). بررسی رابطه هوش سازمانی و میزان استفاده از فناوری اطلاعات و ارتباطات در کتابخانه‌های دانشگاه‌های دولتی شهر کرمان. *دانش‌شناسی*، ۶(۲۳)، ۳۵-۴۶.
- سید علوی، سید بلال؛ عربلو، حمید (۱۳۹۳). تعیین سطح هوش سازمانی کتابداران کتابخانه مرکزی دانشگاه آزاد اسلامی، واحد علوم و تحقیقات. *خط مشی‌گذاری عمومی در مدیریت*، ۲(۱)، ۹۹-۱۱۹.
- عصاره، فریده؛ مکوندی، بهنام؛ کوتی، فریبا؛ سیدطیب، مریم (۱۳۹۶). تعیین سطح هوش سازمانی کتابداران شاغل در کتابخانه‌های دانشگاهی شهر اهواز بر اساس مدل کارل آلبرخت و ارتباط آن با خلاقیت. *دانش‌شناسی*، ۱۰(۳۶)، ۳۷-۴۷.
- معظمی، مجتبی؛ شامرادی، سیده نیلوفر (۱۴۰۰). تأثیر فرهنگ، عدالت و هوش سازمانی بر خلاقیت کارکنان کتابخانه‌های واحدهای دانشگاهی دانشگاه آزاد اسلامی شهر تهران. *دانش‌شناسی*، ۱۴(۵۲)، ۶۷-۷۷.
- مؤمنی، عصمت؛ سهرابی، حمزه؛ اکبری محله کلای، محمد (۱۳۹۱). راهبردهای هوش سازمانی و کیفیت خدمات. *فصلنامه مطالعات مدیریت راهبردی*، ۳(۹)، ۵۵-۷۵.
- نجفی‌خواه، رقیه؛ مؤمنی، عصمت (۱۳۹۷). رابطه هوش سازمانی و اثربخشی در کتابخانه‌های عمومی استان گیلان از دیدگاه کتابداران. *دانش‌شناسی*، ۱۱(۴۳)، ۷۵-۹۰.

References

- Adamik, A. (2021). Change and relational strategies: Through an organizational intelligence lens. In *Organizational change and relational resources*, 47-77, Routledge.
- Ahmad, B. S., Sadq, Z. M., Othman, B., & Saeed, V. S. (2019). The impact of the quality of work life on organizational intelligence. *International Journal of Psychosocial Rehabilitation*, 23(2), 931-946.
- Altındağ, Ö., & Öngel, V. (2021). Information Management, Organizational Intelligence, and Innovation Performance Triangle: Empirical Research on Turkish It Firms. *SAGE Open*, 11(4), 21582440211052550. DOI: <https://doi.org/10.1177/21582440211052550>
- Awamleh, F., & Ertugan, A. (2021). The relationship between information technology capabilities, organizational intelligence, and competitive advantage. *SAGE Open*, 11(2), 21582440211015201. DOI: <https://doi.org/10.1177/21582440211015201>

- Babalhavaeji, F., Qazi Mirsaeed, S. J., & Elahian, A. (2010). Measuring the Organizational Intelligence of Ferdowsi University of Mashhad and Astan Quds Razavi libraries *Library and Information Sciences*, 13(1), 9-33. (in Persian)
- Bahrami, M. A., Kiani, M. M., Montazeralfaraj, R., Zadeh, H. F., & Zadeh, M. M. (2016). The mediating role of organizational learning in the relationship of organizational intelligence and organizational agility. *Osong public health and research perspectives*, 7(3), 190-196.
- Bazrkar, A., & Hajimohammadi, M. (2021). The investigation of the mediating role of innovation and organizational intelligence on the relationship between knowledge management and financial performance of the organizations active in the e-banking industry. *Independent Journal of Management & Production*, 12(1), 054-079.
- Belgin, T. U. R. A., & AKBAŞLI, S. (2022). Factors Affecting Innovative Work Behaviors of Teachers from the Perspective of Organizational Intelligence. *Eğitimde Nitel Araştırmalar Dergisi*, 29, 203-234.
- Ceniceros Maya, L. Y., Jiménez Terrazas, C. P., & Fornelli Martín del Campo, A. (2019). Qualitative systematic review of organizational intelligence. *Investigación administrativa*, 48(124), 0-0.
- Cruz, Y. R., Crespo, A. C., & Peña, Z. R. (2016). Record, information and knowledge management and organizational intelligence: distinguishing features and convergence in strategic decision making. *Revista Cubana de Información en Ciencias de la Salud (ACIMED)*, 27(2), 206-244.
- Daoudi, N., Nabigh, M., Hilal, I., Rahimi, H., & Atiki, F. Z. (2020). Organizational Intelligence Ontological Modeling of Skills. *International Journal of Advanced Corporate Learning*, 13(1), 4-18.
- Fuad, K. M. (2022). Organizational Intelligence in Digital Innovation: Evidence from Georgia State University. (Thesis of doctoral), Georgia State University, Georgia, USA, DOI: <https://doi.org/10.31922/Z1BC-1A51>
- Hamad, Z. (2019). Talent management as a facilitator of organizational intelligence. *Management Science Letters*, 9(6), 809-822.
- Hesami, M., Samiee, R., Azma, F., & Mostaghimi, M. R. (2021). Investigating the effect of psychological factors and organizational intelligence on people's competence. *Razi Journal of Medical Sciences*, 28(4), 75-83.
- Kucharska, W., & Bedford, D. A. (2020). Love your mistakes!—they help you adapt to change. How do knowledge, collaboration and learning cultures foster organizational intelligence?. *Journal of Organizational Change Management*, 33(7), 1329-1354.
- Malekzadeh, G., Kazemi, M., Lagzian, M., & Mortazavi, S. (2016). Modeling organizational intelligence using DEMATEL method in Iranian public universities. *Journal of Modelling in Management*, 11(1), 134-153.
- Mas'ad, F. M. (2020). The Effect of Human Resource Management Practices on Organizational Intelligence in Jordanian Commercial Banks. *PalArch's Journal of Archaeology of Egypt/Egyptology*, 17(6), 1395-1410.

- Miidom, D. F., Okoroafor, C. E. A., & Mabel, U. I. (2022). ORGANIZATIONAL INTELLIGENCE AND CORPORATE RESILIENCE. *International Journal of Advanced Academic Research*, 8(3), 53-71.
- Moazami, M., & Shamoradi, S. N. (2021). The effect of culture, justice and organizational intelligence on the creativity of the staff of university libraries of Islamic Azad universities in Tehran. *Journal of Knowledge Studies*, 14(52), 67-77. (in Persian)
- Momeni, E., Sohrabi, H., & Akbari, M. (2012). Organizational Intelligence Strategies and the Quality of Services. *Journal of Strategic Management Studies*, 3(9), 55-75.
- Najafikhah, R., & Momeni, E. (2018). The Relationship between Organizational Intelligence and Organizational Effectiveness in Public Libraries of Guilan Province from Librarian's Viewpoint. *Journal of Knowledge Studies*, 11(43), 75-90.
- Osareh, F., Makvandi, B., Kooti, F., & Seyed Tabib, M. (2017). Determining the Level of Organizational Intelligence of the Academic Librarians in Ahwaz According to Karl Albrkht's model and its Relationship with their creativity. *Journal of Knowledge Studies*, 10(36), 37-47. (in Persian)
- Rashidi, E., & Korani, A. (2016). Intelligence measurement of organizational public libraries in Kermanshah. *Sciences and Techniques of Information Management*, 2(2), 139-155. (in Persian)
- Salajeghe, M., khademikia, G., & zolala, F. (2014). Evaluation of relationship between Organizational Intelligence and usage rate of Information and Communication Technology in Public Universities Librarians in Kerman. *Journal of Knowledge Studies*, 6(23), 35-46. (in Persian)
- Seyed Alavi, S. B., & Arablu, H. (2014). Determining the organizational intelligence librarians of Islamic Azad University, Science and Research. *Public Policy in Administration*, 2(1), 99-119. (in Persian)
- Soltani, Z., Zareie, B., Rajabiun, L., & Fashami, A. A. M. (2019). The effect of knowledge management, e-learning systems and organizational learning on organizational intelligence. *Kybernetes*, 49(10). 2455-2474.
- Torkamani, B., & Maymand, M. M. (2016). Investigation of the relationship between organizational intelligence and strategic thinking and determination of its role in creation of a mindful organization: a case study research. *Mediterranean Journal of Social Sciences*, 7(3 S2), 79-85.
- Trad, A. (2021). An Applied Mathematical Model for Business Transformation and Enterprise Architecture: The Holistic Organizational Intelligence and Knowledge Management Pattern's Integration (HOI&KMPI). *International Journal of Organizational and Collective Intelligence (IJOICI)*, 11(1), 1-25.
- Yamamoto, T. (2022). Virtual Organization, Organizational Intelligence, and Imperfect Information Processing. In *Systems Research II* (pp. 107-122). Springer, Singapore. DOI: https://doi.org/10.1007/978-981-16-9941-2_5
- Yazdani, A. H., Najafi, M., AminBaidokhti, A. A., Mohammadyfar, M. A., & Rahimian Boogar, I. (2021). The effectiveness of organizational intelligence training program on job

satisfaction and job motivation in employees. *Journal of Psychologicalscience*, 20(99), 379-390.

Zamiri, A., Heidari, A., Asgari, P., & Makvandi, B. (2020). Effect of Organizational Intelligence, Workplace-Life Skills, and Employee Empowerment Training on Promoting Organizational Productivity and Socialization among Employees with Job Stress. *Archives of Hygiene Sciences*, 9(1), 58-68.